

**PENGARUH SAFETY CLIMATE TERHADAP SAFETY BEHAVIOR
PADA KARYAWAN**

SKRIPSI



Oleh :

Navyra Dwintrokhma Oktafanda

201710230311301

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG

2021

**PENGARUH SAFETY CLIMATE
TERHADAP SAFETY BEHAVIOR PADA KARYAWAN**

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Muhammadiyah Malang sebagai
Salah satu persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana Psikologi



Navyra Dwintrokhma Oktafanda
NIM : 201710230311301

FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
2021

SKRIPSI

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Navyra Dwintrokhma Oktafanda

Nim : 201710230311301

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada tanggal, 23 Juli 2021

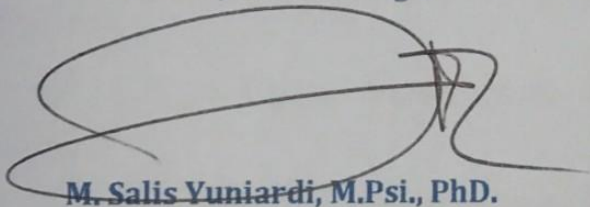
dan dinyatakan memenuhi syarat sebagai kelengkapan

memperoleh gelar Sarjana (S1) Psikologi

Universitas Muhammadiyah Malang

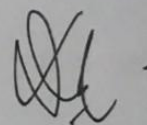
SUSUNAN DEWAN PENGUJI :

Ketua/Pembimbing I,



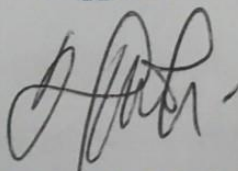
M. Salis Yuniardi, M.Psi., PhD.

Sekretaris/Pembimbing II,



Devina Andriany, M.Psi

Anggota I



Ni'matuzahroh, S. Psi, M. Si

Anggota II



Silfiasari, M. Si

Mengesahkan

Dekan,



Muhammad Salis Yuniardi, M. Psi., Ph.D

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Navyra Dwintrokhma Oktafanda

NIM : 201710230311301

Fakultas / Jurusan : Psikologi / Psikologi

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Malang

Menyatakan bahwa skripsi/karya ilmiah yang berjudul :

“PENGARUH *SAFETY CLIMATE* TERHADAP *SAFETY BEHAVIOR* PADA KARYAWAN”

1. Adalah bukan karya orang lain baik sebagian maupun keseluruhan kecuali dalam bentuk kutipan yang digunakan dalam naskah ini dan telah disebutkan sumbernya.
2. Hasil tulisan karya ilmiah/skripsi dari penelitian yang saya lakukan merupakan

Hak Bebas Royalti non eksklusif, apabila digunakan sebagai sumber pustaka.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia mendapat sanksi sesuai dengan undang – undang yang berlaku.

Malang, 17 Juni 2021

Mengetahui,

Ketua Program Studi

Susanti Prasetyaningrum, S.Psi., M.Psi.



Navyra Dwintrokhma Oktafanda

KATA PENGANTAR

Puja dan puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah dan bantuan-Nya sehingga penulis dapat menyusun dan menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh *Safety Climate* Terhadap *Safety Behavior* Pada Karyawan”. Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak akan selesai tanpa adanya bantuan dari berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini dengan kerendahan hati penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebanyak – banyaknya kepada:

1. Bapak M. Salis Yuniardi, M.Psi., PhD., selaku dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang sekaligus dosen pembimbing I yang telah membimbing penulis selama proses pengerjaan skripsi ini, serta memberikan solusi dan masukan yang membantu terselesainya skripsi ini.
2. Ibu Devina Andriany, M.Psi, selaku pembimbing II yang telah meluangkan waktu untuk memberikan saran dan kritik yang membangun kepada penulis selama proses bimbingan berlangsung.
3. Seluruh jajaran Dosen dan Staff Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat selama masa perkuliahan.
4. Seluruh karyawan yang telah membantu untuk menjadi responden dalam penelitian sehingga penulis bisa mendapatkan data sebagai bahan yang menunjang dalam penulisan skripsi ini.
5. Kedua orang tuaku tercinta yang telah memberikan motivasi, saran, dukungan dan yang terpenting adalah doa yang tiada putusnya.
6. Adik dan kakak penulis tersayang yang selalu menghibur di kala penulis merasa lelah dan jenuh.
7. Sahabat penulis, yang selalu memberikan semangat, motivasi, dukungan, solusi, saran serta menghibur di saat penulis merasa jenuh, lelah dan menemui permasalahan.
8. Teman – teman fakultas Psikologi, khususnya angkatan 2017 yang telah memberikan dukungan, bantuan dan saran dalam proses penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam pembuatan skripsi ini masih banyak kekurangan dan kelemahan, sehingga penulis berharap kepada semua pihak agar dapat menyampaikan kritik serta saran yang membangun guna menambah kesempurnaan dalam skripsi ini. Penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membaca.

Malang, 17 Juni 2021

Penulis

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI.....	i
SURAT PERNYATAAN.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR LAMPIRAN.....	vi
ABSTRAK.....	1
PENDAHULUAN.....	2
LANDASAN TEORI.....	4
<i>Safety Climate</i>	4
<i>Safety Behavior</i>	5
Pengaruh <i>Safety climate</i> terhadap <i>Safety Behavior</i> Karyawan.....	6
Kerangka Berpikir.....	7
Hipotesa.....	8
METODE PENELITIAN.....	8
Rancangan Penelitian.....	8
Subjek Penelitian.....	8
Variabel dan Instrumen Penelitian.....	9
Prosedur dan Analisa Data Penelitian.....	10
HASIL PENELITIAN.....	11
DISKUSI.....	14
SIMPULAN DAN IMPLIKASI.....	15
REFERENSI.....	16
LAMPIRAN.....	19

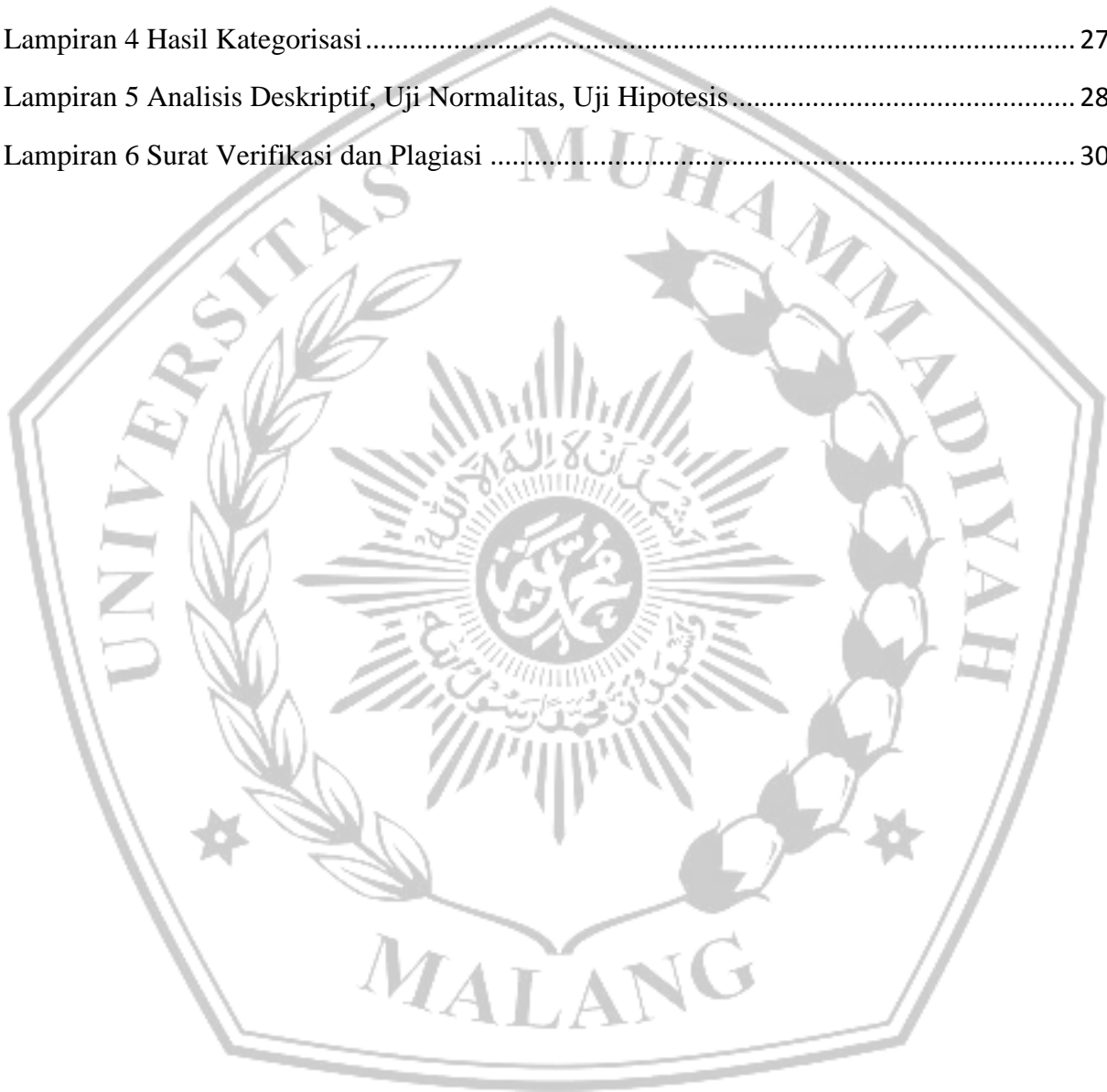
DAFTAR TABEL

Tabel 1. Data Deskriptif Responden	8
Tabel 2. Kategorisasi <i>Safety Behavior</i> dan <i>Safety Climate</i>	11
Tabel 3. Hasil Analisis Korelasi <i>Pearson Product Moment</i>	11
Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	12



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Lembar Skala Penelitian	19
Lampiran 2 Uji Valisitas Instrumen	24
Lampiran 3 Uji Reliabilitas Instrumen	26
Lampiran 4 Hasil Kategorisasi	27
Lampiran 5 Analisis Deskriptif, Uji Normalitas, Uji Hipotesis	28
Lampiran 6 Surat Verifikasi dan Plagiasi	30



PENGARUH SAFETY CLIMATE TERHADAP SAFETY BEHAVIOR PADA KARYAWAN

Navyra Dwintrokhma Oktafanda

Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Malang

navyradr@gmail.com

Safety behavior atau perilaku keselamatan adalah suatu hal utama yang sangat penting dalam bekerja dan bagi segala bidang pekerjaan. *Safety behavior* digunakan dalam upaya untuk mencegah ketakutan – ketakutan karyawan terhadap kecelakaan pekerjaan, sehingga dapat merasa lebih nyaman dalam situasi kerja mengkhawatirkan. Salah satu faktor yang diduga mempengaruhi *safety behavior* adalah *safety climate* atau iklim keselamatan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *safety climate* terhadap *safety behavior* pada karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif korelasional. Subjek penelitian adalah 107 orang karyawan yang memiliki pekerjaan dengan resiko tinggi yang direkrut dengan teknik *purposive sampling*. Metode pengambilan data menggunakan adaptasi skala *Nordic Safety Climate Questionnaire* (NOSACQ 50) dan skala *safety behavior* yang keduanya disebarakan melalui *google form*. Uji analisis menggunakan regresi linier berganda yang menunjukkan terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *safety climate* terhadap *safety behavior* pada karyawan dengan sumbangan pengaruh sebesar 56,1%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi karyawan tentang keselamatan lingkungan kerja mereka maka semakin tinggi pula perilaku yang tidak dapat menyebabkan terjadinya insiden atau kecelakaan pekerjaan dari karyawan.

Kata kunci: *safety behavior*, *safety climate*, keselamatan kerja

Safety behavior is a very important thing at work and for all fields of work. Safety behavior used in an effort to prevent employees' fear of work accidents, so they can feel more comfortable in worrying work situations. One of the factors that influence safety behavior is the safety climate. The purpose of this study was to determine the effect of a safety climate on safety behavior of employees. This research is correlational quantitative research. The research subjects were 107 employees who had high-risk jobs who were recruited using purposive sampling technique. The data collection method used the Nordic Safety Climate Questionnaire (NOSACQ 50) scale and the safety behavior scale, both of which were distributed via google form. The analysis test used multiple regression which showed a significant positive effect between safety climate on work safety behavior in employees with an effect of 56,1%. This shows that the higher the perception of their work safety, the higher the behavior that cannot cause incidents or work accidents from employees.

Keyword: *safety behavior*, *safety climate*, work safety

Kondisi kesehatan serta adanya perlindungan pekerjaan, pastinya sangat berpengaruh pada produktivitas kerja. Semakin nyaman seseorang bekerja pada pekerjaannya, produk kerja yang dihasilkan juga akan semakin baik. Menurut perkiraan yang dikeluarkan oleh Organisasi Perburuhan Internasional (ILO), 2,78 juta karyawan meninggal setiap tahun karena kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.¹ Sekitar 2,4 juta (86,3 persen) dari kematian ini dikarenakan penyakit akibat kerja, sementara lebih dari 380.000 (13,7 persen) dikarenakan kecelakaan kerja (Hämäläinen et al., 2017). Di Indonesia sendiri masih banyak kasus kecelakaan kerja dalam bermacam – macam bidang pekerjaan. Menurut data statistik yang dilakukan oleh BPJS (BPJS Ketenagakerjaan, 2019) pada tahun 2017 tercatat angka kecelakaan kerja sebanyak 123.041 kasus, sementara itu dalam tahun 2018 mencapai 173.105 kasus, setiap tahunnya rata-rata BPJSTK melayani 130 ribu kasus kecelakaan kerja dari kasus ringan sampai dengan kasus -kasus yang berdampak fatal.

Banyaknya kasus kecelakaan yang terjadi menandakan bahwa masih minimnya *safety behavior* para pekerja dalam melakukan pekerjaannya. Hal tersebut dibuktikan oleh penelitian Cooper (1999) yang menjelaskan bahwa kecelakaan kerja banyak terjadi akibat perilaku yang tidak aman dengan persentasenya mencapai 80 – 95%. Pendapat dari Cooper tersebut didukung oleh hasil riset dari NCS tentang penyebab terjadinya kecelakaan kerja. Hasil riset NCS menjelaskan bahwa penyebab kecelakaan kerja 88% karena perilaku tidak aman, 10% karena kondisi tidak aman, dan 2% karena penyebab yang tidak diketahui. Perilaku tidak aman ini terjadi akibat persepsi dan keyakinan karyawan bahwa mereka sudah merasa ahli dalam bidang pekerjaannya dan merasa belum pernah mengalami kecelakaan kerja sehingga tidak ada rasa kepedulian untuk bekerja dengan baik dan benar.

Seperti kasus kebakaran yang terjadi pada pabrik korek api (mancis) di Kecamatan Binjai, Kabupaten Langkat, Sumatera Utara, di hari Jumat, 21 Juni 2019. Kebakaran tersebut telah menewaskan sebanyak 27 pekerja dan 3 anak balita. Dari data yang dituliskan oleh R2 (2019), para pekerja di pabrik korek api selama ini belum dilengkapi dengan peralatan kesehatan dan keselamatan kerja yang memadai, serta belum diikutkan dalam program jaminan sosial atau BPJS Ketenagakerjaan. Lokasi dan kondisi pabrik yang merupakan kategori industri rumahan jelas terlihat tidak memenuhi syarat kesehatan dan keselamatan kerja. Hal tersebut jelas membuat kerugian yang sangat tinggi bagi para korban dan keluarganya.

Safety behavior digunakan dalam upaya untuk mencegah ketakutan karyawan sehingga merasa lebih nyaman dalam situasi kerja mengkhawatirkan. Seseorang akan cenderung cemas jika merasa bahwa pekerjaannya tidak akan berjalan dengan baik, sehingga akan memunculkan keinginan untuk menghindari situasi tersebut. Jika tidak dapat menghindari situasi tersebut, seseorang akan mencoba mencegah ketakutan - ketakutannya untuk menjadi kenyataan atau terjadi. Perilaku tersebutlah yang disebut sebagai *safety behavior*.

Keselamatan dalam bekerja adalah suatu hal yang sangat penting bagi segala pekerjaan. *Safety behavior* dapat ditentukan oleh pengetahuan, kemampuan serta motivasi dalam melakukan perilaku tersebut (Neal et al, 2000). Terdapat dua faktor yang mempengaruhi perilaku keselamatan kerja, yaitu individual dan lingkungan kerja. Komitmen, motivasi, ketepatan, keribadian merupakan contoh faktor dari individu. Faktor lingkungan kerja terdiri dari *safety climate* dan faktor organisasi seperti *supervisor* dan desain pekerjaan. Terkait dengan *safety climate*, perusahaan berupaya untuk menciptakan suasana kerja atau iklim organisasi yang

baik agar dapat menghasilkan perilaku yang diinginkan sehingga dapat mengantarkan pada keberhasilan perusahaan (Neal et al, 2004).

Salah satu hal yang diduga mempengaruhi kepatuhan terhadap aturan – aturan keselamatan dalam bekerja adalah *safety climate* atau persepsi karyawan tentang kebijakan, prosedur, dan praktik keselamatan organisasi, memainkan peran penting dalam keselamatan di tempat kerja. Dalam tingkat yang lebih luas, *safety climate* menggambarkan persepsi karyawan terhadap nilai – nilai keselamatan dalam sebuah organisasi atau pada tempat bekerjanya (Neal et al, 2004). Semakin tinggi faktor ketertiban *safety climate* mencerminkan sejauh mana karyawan percaya bahwa keselamatannya dihargai dalam suatu organisasi. *Safety climate* adalah persepsi karyawan terhadap kebijakan, prosedur, dan praktek yang kaitannya dengan keselamatan di lingkungan kerja. *Safety climate* mengacu pada persepsi bersama karyawan tentang keselamatan lingkungan kerja mereka, dan memberikan pengertian bagaimana tugas sehari-hari dilakukan.

Safety climate dipertimbangkan dengan adanya iklim psikologis (Niskanen, 1994), yang terbentuk dari hasil perilaku dalam pekerjaan (Zohar, 1980). Zohar (2003) mengemukakan tiga asumsi teoritis untuk mengeksplorasi bagaimana persepsi iklim mempengaruhi kinerja keselamatan; 1) persepsi iklim berdampak pada hasil perilaku yang diharapkan, 2) hasil yang diharapkan tersebut berdampak pada *safety behavior* (organisasi) dan 3) *safety behavior* ini berdampak pada keselamatan perusahaan. Oleh karena itu, *safety climate* telah didefinisikan sebagai cerminan dari prioritas keselamatan dalam suatu persepsi individu yang menginformasikan harapan dari hasil-perilaku.

Dalam penelitian yang dilakukan Sutrisno et al (2017) menunjukkan bahwa *safety climate* memberikan peranan terhadap *safety behavior*, dengan itu menunjukkan bahwa *safety climate* adalah salah satu sumber utama bagi keberhasilan karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal. Terdapat tiga variabel yang mempengaruhi *safety behavior* yaitu komunikasi, persepsi keterlibatan seseorang dalam K3 serta kecelakaan / insiden / near miss, yang berarti persepsi karyawan terhadap *safety climate* diiringi dengan tingginya persepsi karyawan terhadap *safety behavior*.

Hasil survei yang dilakukan oleh Sunarto et al (2018) menunjukkan bahwa terdapat enam *safety climate* yang berpengaruh terhadap *driver behavior*, yaitu komunikasi dan prosedur, tekanan pekerjaan, komitmen manajemen, hubungan, pelatihan pengemudi dan peraturan keselamatan. Survei dilakukan kepada pengemudi BRT koridor I dan II Semarang, dengan subjek sebanyak 65 orang.

Safety climate kerja mengarah pada kesehatan dan kinerja organisasi. Jadi, kesehatan kerja menjadi faktor penting untuk diperhatikan. Pentingnya kesehatan kerja karyawan mengakibatkan perlunya *safety behavior* kerja dalam organisasi karena dapat meningkatkan *safety behavior* kerja dalam *safety climate* kerja di suatu organisasi (Bronkhorst et al, 2016).

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui *safety behavior* dan *safety climate* karyawan serta untuk mengetahui *safety climate* sebagai pengaruh *safety behavior* pada karyawan. Sedangkan manfaat dari penelitian ini adalah untuk memperluas kajian ilmiah tentang konsep *safety behavior* dan *safety climate* serta untuk memberikan pengetahuan dan wawasan mengenai *safety behavior* dan *safety climate* pada karyawan.

Oleh karena itu, peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian tentang pengaruh *safety climate* terhadap *safety behavior* karyawan. Dengan demikian, peneliti melakukan penelitian ini dengan mengangkat judul “Pengaruh *Safety climate* terhadap *Safety Behavior* pada Karyawan Karyawan”.

Safety climate

Zohar (1980) mendefinisikan *safety climate* sebagai ringkasan dari persepsi karyawan tentang keselamatan lingkungan kerja mereka. Secara umum, iklim dapat didefinisikan sebagai persepsi tentang peristiwa, praktik, dan prosedur serta jenis perilaku yang dihargai, didukung, dan diharapkan dalam pengaturan organisasi tertentu (Schneider, 1990). Dengan demikian, *safety climate* mencakup persepsi kejadian, praktik, dan prosedur yang terkait dengan keselamatan serta jenis perilaku berorientasi keselamatan yang dihargai, didukung, dan diharapkan (Zohar, 1980).

Berdasarkan hal tersebut, maka *safety climate* dapat didefinisikan sebagai suatu bentuk persepsi karyawan atau karyawan terhadap lingkungannya guna meningkatkan keselamatan kerja sehingga karyawan dapat mendapatkan kesejahteraan dan rasa aman saat melakukan tugas pekerjaannya. *Safety climate* ini mampu membantu karyawan dalam meningkatkan keselamatan kerjanya.

Kines (2011) membagi *safety climate* ke dalam 7 dimensi: 1) *Management safety priority, commitment and competence*, yaitu persepsi karyawan tentang manajemen dengan mengutamakan kesehatan, aktif dalam mempromosikan keselamatan dan bereaksi terhadap perilaku yang tidak aman, menunjukkan kemampuan dalam menangani keselamatan serta mengkomunikasikan masalah - masalah keselamatan. 2) *Management safety empowerment*, yaitu persepsi karyawan bahwa manajemen memberdayakan karyawan serta berpartisipasi dalam mendukung karyawan. 3) *Management safety justice*, merupakan persepsi karyawan tentang bagaimana manajemen memperlakukan karyawan yang terlibat dalam kecelakaan secara adil. 4) *Workers' safety commitment*, persepsi karyawan tentang hubungan diri sendiri dan keselamatan di tempat kerja dengan cara menunjukkan komitmen terhadap keselamatan serta mampu untuk saling menjaga keselamatan satu sama lain. 5) *Workers' safety priority and risk non-acceptance*, persepsi karyawan tentang hubungan diri sendiri dan keselamatan di tempat kerja dengan memprioritaskan keselamatan, tidak menerima pengambilan resiko dan menunjukkan dukungan terhadap keselamatan kerja. 6) *Safety communication, learning, and trust in co-worker safety competence*, persepsi karyawan tentang hubungan diri sendiri dan keselamatan di tempat kerja dengan berdiskusi mengenai isu – isu keselamatan, saling membantu dan menolong satu sama lain, menerima saran akan keselamatan serta dapat mempercayai kemampuan satu sama lain dalam menjamin keselamatan pekerjaan. 7) *Workers' trust in the efficacy of safety systems*, persepsi karyawan tentang keefektifan sistem keselamatan kerja, menilai persepsi karyawan terkait efektifitas sistem keselamatan kerja serta komitmen keselamatan.

DeJoy (2004) membagi *safety climate* menjadi tiga faktor yaitu, a) kondisi lingkungan (*environmental conditions*), bahwa kondisi atau paparan lingkungan dan tempat kerja, seperti kebisingan, panas, debu, bahan kimia, beban kerja fisik, dan alat dan peralatan berbahaya, mempengaruhi cedera dan penyakit di tempat kerja. b) kebijakan dan program keselamatan

(*safety-related policies and programs*), kebijakan dan program organisasi dalam membuat program khusus yang terkait dengan hal-hal seperti: pelatihan keselamatan, komunikasi bahaya, dan alat pelindung diri. c) keumuman organisasi (*general organizational*), yaitu evaluasi yang terdiri dari penilaian karakteristik tempat kerja, misalnya kepemimpinan, komunikasi, partisipasi, dan inovasi. Penilaian ini dianggap sangat berpengaruh dalam membentuk berbagai macam perilaku karyawan dan harapan dalam organisasi.

Safety Behavior

Menurut Heinrich et al (1980) *safety behavior* adalah gejala dari kebijakan manajemen yang baik, kontrol yang baik terhadap pekerjaannya, pengetahuan yang cukup terhadap pekerjaan, penilaian yang tepat terhadap bahaya yang ada, atau faktor pribadi lainnya. *Safety behavior* adalah perilaku yang tidak dapat menyebabkan terjadinya insiden atau kecelakaan pekerjaan (Bird et al, 1990). *Safety behavior* adalah penerapan dari perilaku – perilaku yang ditetapkan di tempat kerja, seperti pematuhan dan partisipasi karyawan dalam memelihara kesehatan di tempat kerja (Griffin et al, 2000). Megginsons menjelaskan keselamatan kerja merupakan kondisi aman atau terbebas dari penderitaan, kerusakan atau kerugian ditempat kerja (Mangkunegara, 2004).

Neal et al (2002) membedakan antara dua jenis *safety behavior*, yaitu *safety compliance* dan *safety participation*. *Safety compliance* adalah kepatuhan terhadap prosedur keselamatan dan melaksanakan pekerjaan dengan cara yang aman. Digunakan untuk menggambarkan kegiatan inti yang perlu dilakukan oleh individu untuk mempertahankan keselamatan kerja. Perilaku ini termasuk mematuhi SOP (*Standard Operating Procedure*) dan memakai alat pelindung diri (APD). *Safety participation* digunakan untuk menggambarkan perilaku yang tidak secara langsung berkontribusi pada keselamatan individu, tetapi perilaku yang membantu mengembangkan lingkungan guna mendukung keselamatan. Perilaku ini termasuk membantu rekan kerja, mempromosikan program keselamatan di tempat kerja, menunjukkan inisiatif, dan berupaya meningkatkan keselamatan di tempat kerja.

Peningkatan *safety behavior* kerja memiliki sembilan konsep, yaitu komitmen kerja, lingkungan, sistem manajemen keselamatan, partisipasi karyawan, pengetahuan keselamatan, sikap keselamatan, motivasi, alokasi sumber daya, dan tekanan kerja. Pengembangan sumber daya manusia perlu dilakukan karena pentingnya konsep dalam keselamatan kerja (Mohammadfam et al, 2017). Berbagai faktor dari individu maupun lingkungan diketahui mempengaruhi perilaku kerja, termasuk kemampuan, kepribadian, dan iklim organisasi (Neal et al, 1999).

Suatu proses untuk menciptakan keamanan pekerjaan yang dilakukan oleh manajemen dan karyawan dengan cara memfokuskan pada perhatian dan tindakan terhadap diri sendiri dan orang lain, serta upaya dalam berperilaku selamat disebut dengan *behavior-based safety*. Salah satu cara untuk mengidentifikasi safe condition dan unsafe condition, dapat dilakukan dengan melakukan pendekatan perilaku atau disebut dengan BBS (*Behavior Based Safety*) (Cooper, 2009).

Perilaku *safety behavior* terjadi karena adanya *activator* yang dapat mendorong terjadinya perilaku tersebut. Terdapat 5 *activator* dalam *safety behavior*, yaitu 1) Pengetahuan akan keselamatan kerja, yaitu pengetahuan yang baik terhadap *safety behavior* dalam bekerja

sehingga mampu menciptakan kondisi selamat di tempat kerja dengan menerapkan *safety behavior*. 2) Kesadaran, keadaan saat individu memahami dengan jelas mengenai apa yang ada dalam pikirannya, sehingga mampu untuk mengungkapkan dan melakukan hal tersebut. Kesadaran dalam *safety behavior* dalam bekerja dapat menuntun karyawan dalam melakukan *safety behavior* saat bekerja. 3) Persepsi, yaitu pengalaman seseorang dalam mengenali objek atau peristiwa yang dialami secara spontan dengan menggunakan panca indera. 4) Motivasi, yaitu hal dasar yang dapat merangsang keinginan dan kemauan individu dan pada akhirnya mampu membuat individu tersebut melakukan sebuah perilaku atau tindakan. 5) Kebutuhan selamat, merupakan salah satu kebutuhan dasar manusia yang terdiri atas rasa aman, rasa dilindungi dan rasa nyaman saat berada di tempat kerja. Jaminan keselamatan yang baik di tempat kerja mampu membuat karyawan terpenuhi rasa kebutuhan selamatnya (Sirait et al, 2016).

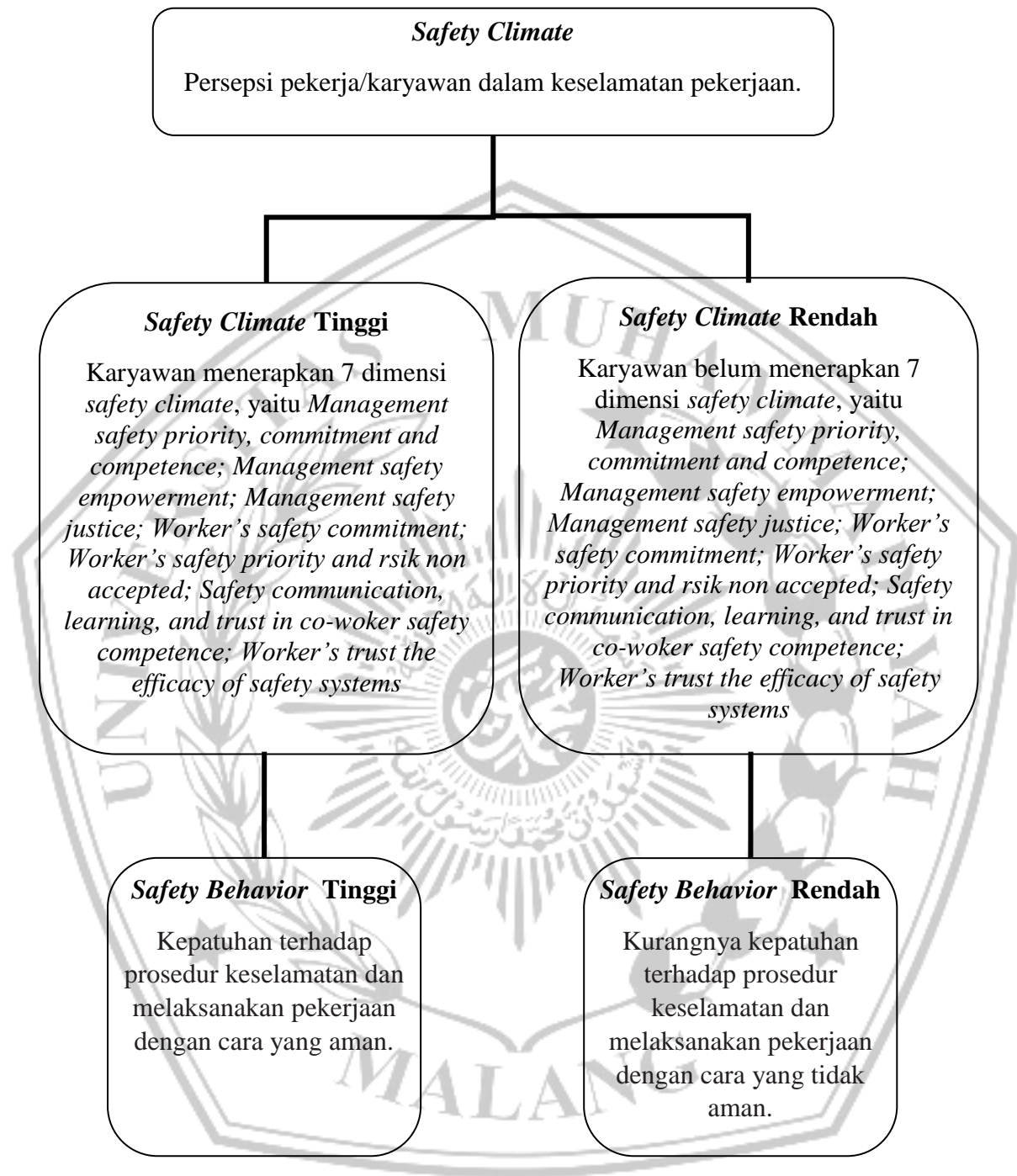
Pengaruh *Safety climate* terhadap *Safety Behavior* Karyawan

Safety climate adalah persepsi karyawan atas keselamatan kerja dari lingkungan kerjanya, kebijakan keselamatan kerja serta prosedur dan praktek di lapangan. *Safety climate* yang tinggi berarti karyawan memiliki persepsi bahwa keselamatan kerja merupakan hal yang utama dibutuhkan saat melakukan pekerjaannya. *Safety climate* merupakan faktor utama lingkungan kerja yang aman dan terhindar dari kecelakaan kerja. Kecelakaan kerja banyak terjadi karena adanya perilaku tidak aman dari karyawan karena rendahnya persepsi karyawan akan keselamatan kerja. *Safety climate* memfokuskan pada persepsi karyawan tentang bagaimana keselamatan dapat diterapkan di tempat kerja. Persepsi *safety climate* menggambarkan kepercayaan karyawan dalam prioritas keselamatan dan persepsi ini menunjukkan hasil perilaku yang diharapkan. *Safety climate* mengacu pada persepsi mengenai kebijakan, prosedur, dan implementasi yang berkaitan dengan keselamatan di tempat kerja (Neal et al, 2002). Diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Neal et al (2000) yang menghasilkan bahwa iklim organisasi secara umum dapat mempengaruhi persepsi *safety climate*, dan bahwa persepsi *safety climate* dapat mempengaruhi kinerja keselamatan melalui pengaruhnya terhadap pengetahuan dan motivasi.

Persepsi merupakan salah satu *activator* yang dapat mempengaruhi terbentuknya *safety behavior* pada pekerja, yaitu merupakan pengalaman seseorang dalam mengenali objek atau peristiwa yang dialami secara spontan dengan menggunakan panca indera. Maka dari itu persepsi yang baik dalam keselamatan kerja harus dimiliki oleh karyawan sehingga mampu untuk menerapkan *safety behavior* dalam menjalankan pekerjaan.

Safety behavior jika tidak diterapkan dalam melakukan pekerjaan, tentu saja akan mengakibatkan kurangnya jaminan keselamatan dalam bekerja. Jika jaminan keselamatan di tempat kerja rendah, kecelakaan pekerjaan akan sering terjadi. Maka dari itu dibutuhkannya persepsi yang baik oleh para karyawan sehingga mempunyai prioritas yang tinggi dalam penerapan keselamatan selama melakukan pekerjaan. Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat karyawan yang memiliki persepsi baik terhadap keselamatan kerja, maka mampu memiliki *safety behavior* yang baik dan akan memberikan rasa aman dan terbebas dari kecelakaan kerja, sebaliknya jika karyawan tidak memiliki persepsi yang sama dengan manajemen perusahaan, maka *safety behavior* akan terhambat sehingga dapat mengakibatkan terjadinya ketidaknyamanan dalam bekerja.

Kerangka Berpikir



Hipotesa

Berdasarkan uraian diatas maka hipotesa penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara *safety climate* terhadap *safety behavior* pada karyawan.

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Dalam penelitian ini, menggunakan metode penelitian kuantitatif, karena data yang akan diperoleh berupa angka atau pertanyaan – pertanyaan yang telah dianalisis menggunakan teknik statistik. Penelitian ini berdasar pada teori – teori yang diteliti, dihasilkan data yang kemudian hasil tersebut dibahas dan diberikan kesimpulan. Secara lebih spesifik penelitian ini merupakan *cross-sectional study* dimana data dari kedua variabel diambil pada satu saat yang bersamaan sehingga hanya bisa menjelaskan hubungan atau pengaruh.

Subjek Penelitian

Subyek penelitian ini adalah karyawan yang kemudian direkrut menggunakan teknik *purposive sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dengan memilih orang – orang yang akan dijadikan sampel penelitian dengan ciri – ciri spesifik yang dimiliki oleh sampel tersebut (Nasution, 2003). Kriteria sampel dalam penelitian ini adalah (1) Seorang karyawan, (2) Memiliki pekerjaan dengan resiko kerja yang tinggi. Adapun jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 107 orang dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 1. Data Deskriptif Responden

Kategori	Frekuensi	Presentase
Jenis Kelamin		
Laki – laki	61	57%
Perempuan	46	43%
Usia		
20 – 40 tahun	93	86,9%
41 – 60 tahun	14	13,1%
Lama Kerja		
≤ 5 tahun	54	50,5%
≥ 6 tahun	53	49,5%
Jabatan		
Karyawan	107	100%
Bidang Kerja		
Pabrik Industri	20	18,7%
Kelistrikan	16	15%
Kesehatan	15	14%
Kontruksi	10	9,3%
Dll	46	43%

Tabel 1 menunjukkan gambaran umum subyek penelitian yang diuraikan berdasarkan jenis kelamin, usia dan lama kerja, jabatan serta bidang pekerjaan. Berdasarkan jenis kelamin, subyek dalam penelitian ini terdiri dari 61 orang laki-laki dan 46 orang perempuan. Usia subyek mulai dari usia 19 tahun sampai 51 tahun. Untuk mempermudah deskripsi data, usia subyek penelitian dibagi berdasarkan usia perkembangan, yaitu dewasa awal (20 – 40 tahun) dan dewasa madya (41 – 60 tahun). Sehingga dapat diketahui bahwa subyek yang berusia 20 – 40 tahun sebanyak 93 orang dan usia 41 – 60 tahun sebanyak 14 orang.

Variabel dan Instrumen Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel yang digunakan untuk memprediksi (variabel prediktor) dan variabel yang menjadi sasaran prediksi (variabel kriteria). Dalam hal ini variabel prediktor (X) adalah *safety climate*, sedangkan variabel kriteria (Y) *safety behavior*.

Safety climate adalah sejauh mana pekerja/karyawan memiliki persepsi akan masalah – masalah keselamatan kerja di perusahaan atau tempat kerja. Maka untuk mengetahui pengaruh *safety climate* terhadap *safety behavior* peneliti menggunakan instrumen hasil adaptasi skala *Nordic Safety Climate Questionnaire* (NOSACQ 50) yang dikembangkan oleh tim peneliti keselamatan kerja Nordic dan mengacu pada aspek - aspek yang dikemukakan oleh Kines (2011), *Management safety priority, commitment and competence; Management safety empowerment; Management safety justice; Worker's safety commitment; Worker's safety priority and risk non accepted; Safety communication, learning, and trust in co-worker safety competence; Worker's trust the efficacy of safety systems*. Instrumen ini terdiri dari 50 butir, menggunakan skala Likert dengan kemungkinan jawaban 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = setuju dan 4 = sangat setuju. Skala ini memiliki indeks reliabilitas *Cronbachs's Alpha* 0, 85 dan indeks validitas 0, 61 – 0, 80. Adapun contoh item dari skala tersebut adalah “Manajemen mendorong pekerja di sini untuk bekerja sesuai aturan keselamatan walaupun jadwal kerja sedang padat”, “Manajemen menjamin setiap orang menerima informasi yang dibutuhkan berkaitan dengan keselamatan”, “Manajemen tidak peduli ketika seorang pekerja mengabaikan keselamatan”.

Safety behavior adalah perilaku seseorang yang menunjukkan rasa aman dalam bekerja dan perilaku yang tidak dapat menyebabkan adanya kecelakaan kerja. Untuk mengukur perilaku keamanan peneliti menggunakan instrumen hasil adaptasi skala *safety behavior* yang dikembangkan oleh Neal & Griffin (2002) yang telah diterjemahkan ke bahasa Indonesia oleh peneliti. Skala *safety behavior* terdiri dari 6 butir, menggunakan skala Likert dengan kemungkinan jawaban 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = setuju dan 4 = sangat setuju. Skala ini memiliki indeks reliabilitas *Cronbachs's Alpha* 0, 80 dengan indeks validitas 0, 61 – 0, 80. Adapun contoh item dari skala tersebut adalah “Saya menggunakan semua peralatan keamanan yang diperlukan”, “Saya menggunakan semua prosedur keselamatan yang benar untuk melaksanakan pekerjaan”, “Saya memastikan tingkat keamanan tertinggi ketika saya melakukan pekerjaan”.

Prosedur dan Analisa Data Penelitian

Penelitian yang akan dilakukan ini memiliki tiga prosedur yaitu: (1) Persiapan, pada tahap ini peneliti mengawalinya dengan penyusunan proposal penelitian, peneliti melakukan pendalaman terkait kajian teoritik variabel yang telah diambil, kemudian dilanjutkan penentuan sampel penelitian dan instrumen skala penelitian. (2) Pelaksanaan, pada tahap ini peneliti melakukan penyebaran skala penelitian melakukan penyebaran skala penelitian pada subjek yang memiliki kriteria khusus yang sudah ditetapkan yaitu pria atau wanita yang bekerja dalam perusahaan atau merupakan seorang karyawan. Penyebaran skala dilakukan melalui google form yang disebarakan melalui media sosial. (3) Analisa data, peneliti melakukan analisis terhadap data yang sudah diperoleh dengan menggunakan perangkat lunak *Statistical Package For Social Sciense* (SPSS) 23 untuk menguji validitas, reliabilitas, normalitas data serta uji regresi linier untuk menguji pengaruh antar variabel.



HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, didapatkan gambaran data yang dirangkum sebagai berikut:

Tabel 2. Kategorisasi *Safety Behavior* dan *Safety Climate*

	Mean	Std. Deviation	Kategori	Frekuensi	Persentase
Safety Behavior (X)	21,97	2,369	Tinggi	105	98,1%
			Sedang	2	1,9%
			Rendah	-	-
Safety Climate (Y)	160,58	13,988	Tinggi	90	84,1%
			Sedang	17	15,9%
			Rendah	-	-

Berdasarkan tabel 2 tersebut telah menunjukkan statistik deskriptif dari masing-masing variabel. Analisis dilakukan pada 107 jawaban responden yang telah memenuhi kriteria untuk dianalisis lebih lanjut. Untuk variabel *safety behavior* (X), rata-rata dari skor total jawaban pada 21,97 dan standar deviasi sebesar 2,369 yang artinya tingkat *safety climate* partisipan tergolong tinggi, hal ini dapat diketahui dari 107 subyek penelitian, 105 orang memiliki tingkat *safety behavior* yang tinggi. Untuk variabel *safety climate* (Y), jawaban diberikan oleh para responden memiliki rata-rata dari skor total jawaban pada 160,58 dan standar deviasi sebesar 13,988 yang artinya tingkat *safety behavior* partisipan tergolong tinggi karena 90 orang memiliki tingkat *safety climate* yang tinggi.

Dari uji yang dilakukan terhadap variabel *safety behavior* dan *safety climate* dengan melihat nilai *skewness* dan *kurtosis*. Untuk variabel *safety behavior* didapatkan nilai sebesar -0,777 dan $-0,933 < 1,0$. Sedangkan untuk variabel *safety climate* didapatkan nilai sebesar -0,462 dan $-0,988 < 1,0$. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa data variabel *safety behavior* dan *safety climate* terdistribusi normal. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa kedua data yang digunakan dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.

Berdasarkan analisis *pearson product moment*, didapatkan hasil sebagai berikut.

Tabel 3. Hasil Analisis Korelasi *Pearson Product Moment*

Dimensi <i>Safety Climate</i>	<i>Safety Behavior</i>	
	r	p
<i>Management safety priority commitment and competence</i>	0,677	0,000
<i>Management safety empowerment</i>	0,502	0,000
<i>Management safety justice</i>	0,641	0,000

<i>Worker's safety commitment</i>	0,370	0,000
<i>Worker's safety priority and risk non accepted</i>	0,188	0,052
<i>Safety communication, learning, and trust in co-worker safety competence</i>	0,423	0,000
<i>Worker's trust the efficacy of safety systems</i>	0,406	0,000

Dapat dibaca di tabel di atas, dapat diketahui bahwa hubungan kedua variabel saling berhubungan signifikan ($p = 0,000 < 0,001$) namun tidak multicollinearity ($0,188-0,677 < 0,8$) atau bukanlah dua variabel yang mengukur hal yang sama. Namun terdapat 1 dimensi, yaitu *management safety empowerment*, yang tidak berhubungan signifikan ($0,052 > 0,05$). Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel *safety climate* dan *safety behavior*. Hubungan antara variabel *safety climate* dan *safety behavior* menunjukkan arah positif. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi *safety climate*, semakin tinggi *safety behavior* subyek dalam penelitian ini.

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh *safety climate* terhadap *safety behavior* peneliti melakukan analisis regresi, didapatkan hasil sebagai berikut.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Dimensi	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	p	F	R	R ²
	B	SE	β					
<i>Management safety priority commitment and competence</i>	0,452	0,092	0,691	4,907	0,001			
<i>Management safety empowerment</i>	-0,151	0,142	-0,131	-1,061	0,291	18,073	0,749	0,561
<i>Management safety justice</i>	0,286	0,134	0,277	2,124	0,036			
<i>Worker's safety</i>	-0,520	0,146	-0,424	-3,567	0,001			

<i>commitment</i>					
<i>Worker's safety priority and risk non accepted</i>	-0,079	0,069	-0,106	-1,143	0,256
<i>Safety communication, learning, and trust in co-worker safety competence</i>	0,335	0,115	0,324	2,900	0,005
<i>Worker's trust the efficacy of safety systems</i>	0,081	0,128	0,069	0,629	0,531

Dari hasil perhitungan diperoleh besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) yaitu sebesar 0.749 dan persentase pengaruh *safety climate* terhadap *safety behavior* pada karyawan yang disebut determinasi yang merupakan pengkuadratan R . Dari tabel di atas diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,561, yang berarti *safety climate* memiliki pengaruh terhadap *safety behavior* sebesar 56,1%, dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Dari nilai signifikansi diketahui model regresi diterima ($p < .05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *safety climate* berpengaruh terhadap *safety behavior* karyawan.

Dari data diatas dapat dilihat bahwa dimensi *management safety priority commitment and competence*, *management safety justice*, *worker's safety commitment* dan *safety communication, learning, and trust in co-woker safety competence* mampu untuk memprediksi *safety behavior* ($p < .05$), namun ada beberapa dimensi yang tidak mampu memprediksi dengan baik yaitu dimensi *management safety empowerment*, *worker's safety priority and risk non accepted* dan *worker's trust the efficacy of safety systems* ($p > .05$).

Berdasarkan hasil sumbangan pada masing-masing indikator dari variabel *safety climate* terhadap *safety behavior*. Pada aspek *management safety priority commitment and competence* memberikan sumbangan sebesar 0,460 (46%), aspek *management safety empowerment* sebesar -0,065 (-6,5%), aspek *management safety justice* sebesar 0,177 (17,1%), aspek *worker's safety commitment* sebesar -0,156 (-15,6%), aspek *worker's safety priority and risk non accepted* sebesar -0,019 (-1,9%), aspek *safety communication, learning, and trust in co-woker safety competence* sebesar 0,137 (13,7%) dan aspek *worker's trust the efficacy of safety systems* sebesar 0,028 (2,8%).

DISKUSI

Berdasarkan analisis deskriptif yang dilakukan terhadap variabel *safety climate*, diketahui bahwa sebagian besar subyek penelitian memiliki tingkat *safety behavior* yang tinggi terhadap pekerjaannya. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *safety climate* dan *safety behavior* ($r = 0,561$; $p < 0,05$). Semakin tinggi *safety climate* yang dimiliki oleh pekerja, maka *safety behavior* yang dilakukan pekerja juga akan semakin baik, sebaliknya jika semakin rendah *safety climate* maka *safety behavior* juga akan kurang untuk terlaksana. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa hipotesa yang menyatakan bahwa terhadap pengaruh yang signifikan antara *safety awareness* terhadap *safety behavior* pada karyawan dapat diterima. Dengan diterimanya hipotesa tersebut, maka *safety climate* dapat berpengaruh pada *safety behavior* pada karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan apa yang telah dijabarkan oleh Neal & Griffin (2002) bahwa *safety climate* merupakan salah satu hal yang mempengaruhi terjadinya *safety behavior* yang dilakukan oleh karyawan saat melakukan pekerjaan. *Safety climate* sebagai persepsi individu dalam kebijakan, prosedur, dan praktek yang terkait dengan keselamatan kerja. Persepsi individu akan keselamatan kerja pada manajemen akan mempengaruhi bagaimana pekerja tersebut menerapkan *safety behavior* saat melakukan pekerjaan. Persepsi yang baik akan membantu pekerja untuk meningkatkan keselamatan kerjanya, sehingga pekerja akan memperlihatkan perilaku *safety* setiap kali melakukan tugasnya. Hal ini diperkuat dengan studi longitudinal Neal dan Griffin (2006) yang menunjukkan bahwa *safety climate* mampu memprediksi perubahan *safety behavior*, yang akan meminimalisir adanya kecelakaan. *Safety climate* yang positif dapat memotivasi pekerja dan meningkatkan pengetahuan mereka tentang keselamatan kerja, yang mengarah pada pengurangan pelanggaran aturan dan prosedur keselamatan pekerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Liu dkk (2015) terkait dengan hubungan antara empat dimensi *safety climate*, tiga dimensi *safety behavior* dan cedera kerja di antara pekerja manufaktur di China. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *safety climate* memprediksi *safety behavior*, dan bahwa *safety behavior* memediasi hubungan antara *safety climate* dan cedera kerja. Peningkatan *safety climate* dan *safety behavior* di tempat kerja dapat menurunkan jumlah kecelakaan kerja di tempat kerja.

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada 107 subjek, sebanyak 105 (98,1%) orang memiliki tingkat *safety behavior* yang tinggi, hal tersebut dikarenakan adanya *safety climate* atau persepsi yang tinggi atas keselamatan kerja. Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Pane & Dharmasititi (2019) yang menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara 7 dimensi *safety climate* terhadap *safety behavior* karyawan konstruksi. 7 dimensi tersebut terdiri dari variabel prioritas dan komitmen manajemen terhadap keselamatan; pemberdayaan manajemen keselamatan kerja; keadilan manajemen keselamatan kerja; komitmen pekerja terhadap keselamatan kerja; prioritas keselamatan pekerja dan tidak di toleransinya risiko bahaya; pembelajaran, komunikasi, dan inovasi; kepercayaan terhadap keefektifan sistem keselamatan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *safety behavior* karyawan sebesar 69,8%. Hal ini menunjukkan korelasi yang kuat antar variabel.

Selain itu, pada penelitian ini didapatkan besarnya pengaruh variabel *safety climate* terhadap *safety behavior* sebesar 0,561 atau sebesar 56,1%, sedangkan sisanya 44,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Aspek lain yang mampu meningkatkan *safety behavior* pada karyawan salah satunya adalah *safety awareness*. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Wang dkk (2018) didapatkan hasil bahwa *safety awareness* untuk konstruksi pekerja memiliki pengaruh positif pada *safety behavior*. *Safety awareness* menjadi prioritas dalam upaya mengurangi perilaku tidak aman di kalangan pekerja konstruksi, yang berarti peningkatan *safety awareness* individu dapat mengurangi perilaku tidak aman dan memberikan kontribusi terhadap keselamatan manajemen dalam konstruksi.

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah pada penyebaran skala dengan melalui *google form* sehingga peneliti tidak mengetahui apakah responden mengisi dengan serius atau tidak. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini belum mewakili semua faktor - faktor yang mempengaruhi *safety behavior*.

SIMPULAN DAN IMPLIKASI

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, secara simultan *safety climate* yang terdiri dari variabel *management safety priority, commitment and competence; management safety empowerment; management safety justice; worker's safety commitment; worker's safety priority and risk non accepted; safety communication, learning, and trust in co-worker safety competence; worker's trust the efficacy of safety systems* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *safety behavior* karyawan. Besarnya pengaruh ketujuh variabel bebas tersebut terhadap *safety behavior* karyawan adalah sebesar 56,1%. Hal ini berarti hipotesa penelitian diterima, berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *safety climate* terhadap *safety behavior* pada karyawan. Implikasi dari penelitian ini agar kedepannya karyawan perusahaan lebih memperhatikan dan memperbaiki *safety climate* dengan cara menerapkan 7 dimensi dari *safety climate* yang telah dijabarkan oleh Kines (2011) sehingga karyawan mampu untuk meningkatkan *safety behavior* sehingga aman dalam bekerja dan berperilaku yang tidak dapat menimbulkan adanya kecelakaan saat melakukan pekerjaan. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik melakukan penelitian mengenai *safety behavior*, diharapkan untuk dapat mengembangkan penelitian ini dengan mengganti kajian variabel yang mempengaruhi *safety behavior*. Variabel yang dapat digunakan yaitu, *safety awareness*, motivasi, skill, kepemimpinan, pengetahuan dan lain – lain. Dengan demikian, konsep psikologi mengenai *safety behavior* juga dapat dikembangkan. Selain itu, perbaikan instrumen penelitian, teknik analisis dan pendekatan yang dilakukan peneliti kepada subyek penelitian diharapkan dapat dilakukan dengan lebih baik, sehingga hasil yang diperoleh juga dapat lebih maksimal.

REFERENSI

- APA, 2007, *APA Dictionary of Psychology*. Edisi G. R. VandenBos. Washington DC: American Psychology Association.
- Bird, F.E., & Germain, F. J. (1990). *Practical Loss Control Leadership*. USA: Institute Publishing.
- Bronkhorst, B., & Vermeeren, B. (2016). *Safety climate, worker health and organizational health performance*. *International Journal of Workplace Health Management*, 9(3), 270–289.
- Cooper, D. (2009). *Behavioral Safety a Framework for Success*. Indiana: BSMS Inc
- Cooper, D. (2001). *Improving Safety Culture: A Practical Guide*, Applied Behavioral Science. UK.
- Cooper, M.D. (1999). *What is Behavioral Safety?*. *Journal of Safety Research*, 30, 309-328
- DeJoy, D. M., Schaffer, B. S., Wilson, M. G., Vandenberg, R. J., & Butts, M. M. (2004). Creating safer workplaces: assessing the determinants and. *Journal of Safety Research*, Vol. 35, 81 - 90.
- Griffin, M. A., & Neal, A. (2000). Perceptions of Safety at Work: A Framework for Linking Safety Climate to Safety Performance, Knowledge, and Motivation . *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 5, No. 3, 347-358.
- Hämäläinen, P., Takala, J., & Boon, K. T. (2017). *Perkiraan Global Kecelakaan Kerja dan Penyakit yang Berhubungan dengan Kerja 2017*. Singapura: Lembaga Keselamatan dan Kesehatan Kerja.
- Heinrich, H.W., Petersen, D., Roos, N. 1980. *Industrial Accident Prevention*. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Kines, P., Lappalainen, J., Mikkelsen, K. L., Olsen, E., Pousette, A., Tharaldsen, J., Törner, M. (2011). Nordic Safety Climate Questionnaire (NOSACQ-50): A new tool for diagnosing occupational safety climate. *International Journal of Industrial Ergonomics*, Vol. 41, 634 - 646.
- Liu, X., Huang, G., Huang, H., Wang, S., Xiao, Y., & Chen, W. (2015). Safety climate, safety behavior, and worker injuries in the Chinese manufacturing industry. *Safety Science*, 78, 173–178.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mohammadfam, I., Ghasemi, F., Kalatpour, O., & Moghimbeigi, A. (2017). Constructing a Bayesian network model for improving safety behavior. *Applied Ergonomics*, Vol. 58, 35 - 47.

- Neal, A. & Griffin, M.A. (2006), A study of the lagged relationships among safety climate, safety motivation, safety behavior, and accidents at the individual and group levels, *J. Appl. Psychol.*, 946–953.
- Neal, A. & Griffin, M.A. (1999), Developing a theory of performance for human resource management, *Asia Pacific Journal of Human Resources*, vol. 37, 44–59.
- Neal, A., & Griffin, M. A. (2004). Safety climate and safety at work. In J. Barling & M. R. Frone (Eds.), *The psychology of workplace safety*, 15–34
- Neal, A., & Griffin, M. A. (2002). Safety Climate and Safety Behaviour . *Australian Journal of Management*, Vol. 27, 67 - 76.
- Neal, A., Griffin, M. A., & Hart, P. M. (2000). The impact of organizational climate on safety. *Safety Science* , Vol. 34, 99-109.
- Niskanen, T., (1994). Assessing the safety environment in the work organization of road maintenance jobs. *Accident Analysis and Prevention*, 26, 27 - 39.
- Pane, L., & Dharmastiti, R. (2019). Persepsi Iklim Keselamatan dan Hubungannya dengan Safety Behavior di Industri Beton Pracetak. *Prosiding SNST* , 13 - 18.
- R2. (2019, Juni 22). Kecelakaan Kerja Pabrik Korek Api Binjai, Disfungsi Pengawas Ketenagakerjaan. Diakses Juli 27, 2021, dari <https://reaktor.co.id/kecelakaan-kerja-pada-pabrik-korek-di-langkat/>
- Schneider, B., (1990). *Organizational Climate and Culture*. San Francisco: Jossey-Bas.
- Sirait, F. A., & Paskarini, I. (2016). Analisis *Safety behavior* pada Pekerja Konstruksi dengan Pendekatan Behavior-Based Safety (Studi di Workshop PT.X Jawa Barat). *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, Vol. 5, No. 1, 91–100.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA,CV.
- Suizer, A.B. (1999). *Safety Behavior: Fewer Injuries?* Jakarta: Balai Pustaka.
- Sunarto, E., Prastawa, H., & Wicaksono, A. P. (2018). Analisis Pengaruh Safety Climate Terhadap Safety Related Driving Behaviors Pengemudi BRT Koridor I dan II Semarang. *Industrial Engineering Online Journal*, vol. 7, no. 1, 1- 8 .
- Sutrisno, H. Y., Sandora, R., & Rachman, F. (2017). Pengaruh Iklim Keselamatan Terhadap *Safety behavior* Pada Proyek Tol Surabaya – Mojokerto Seksi 1B. *Conference on Safety Engineering and Its Application*, Vol. 1, No. 1, 19 - 23.
- Uzuntarla, F., Kucukali, S., & Uzuntarla, Y. (2020). An analysis on the relationship between safety awareness and safety behaviors of healthcare professionals, Ankara/Turkey. *Journal of Occupational Health*, Vol. 62, 1 - 7.
- Wang, M., Sun, J., Du, H., & Wang, C. (2018). Relations between Safety Climate, Awareness, and Behavior in the Chinese Construction Industry: A Hierarchical Linear Investigation. *Advances in Civil Engineering*, 1 - 8.

Zohar, D., (1980). Safety climate in industrial organizations: theoretical and applied implications. *Journal of Applied Psychology*, 12, 78 - 85.



LAMPIRAN

Lampiran 1 Lembar Skala Penelitian

A. Identitas Subjek

Nama :
 Usia :
 Jenis Kelamin :
 Jabatan :
 Lama Kerja :
 Bidang Pekerjaan :

B. Petunjuk

Bacalah dan pahami setiap pernyataan dengan baik. Anda diminta untuk memilih salah satu alternatif jawaban yang tersedia. Pilihlah jawaban dari empat pilihan jawaban, yang terdisei dari berikut ini:

STS: Sangat Tidak Setuju

TS: Tidak Setuju

S: Setuju

ST: Sangat Setuju

Dalam hal ini tidak ada jawaban benar atau salah. Setiap orang memiliki jawaban yang berbeda, oleh karena itu pilihlah jawaban yang paling sesuai dengan keadaan diri Anda.

Skala *Safety Behavior*

Saya menggunakan semua peralatan keselamatan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan	STS	TS	S	SS
Saya menggunakan semua prosedur keselamatan yang benar untuk melaksanakan pekerjaan	STS	TS	S	SS
Saya memastikan tingkat keamanan tertinggi ketika saya melakukan pekerjaan	STS	TS	S	SS
Saya mempromosikan program keselamatan dalam organisasi	STS	TS	S	SS
Saya berusaha ekstra untuk meningkatkan keselamatan di	STS	TS	S	SS

tempat kerja				
Saya secara sukarela melaksanakan tugas atau kegiatan yang membantu meningkatkan keselamatan kerja	STS	TS	S	SS

Skala *Safety Climate*

1.	Manajemen mendorong pekerja di sini untuk bekerja sesuai aturan keselamatan walaupun jadwal kerja sedang padat	STS	TS	S	SS
2.	Manajemen menjamin setiap orang menerima informasi yang dibutuhkan berkaitan dengan keselamatan	STS	TS	S	SS
3.	Manajemen tidak peduli ketika seorang pekerja mengabaikan keselamatan	STS	TS	S	SS
4.	Manajemen menempatkan keselamatan lebih dahulu dibandingkan produksi	STS	TS	S	SS
5.	Manajemen mentoleransi pekerja di sini melakukan tindakan yang berbahaya ketika jadwal kerja sedang padat	STS	TS	S	SS
6.	Kami yang bekerja di sini yakin pada kemampuan manajemen untuk menangani masalah keselamatan	STS	TS	S	SS
7.	Manajemen menangani dengan segera setiap permasalahan k3 yang ditemukan saat inspeksi/audit.	STS	TS	S	SS
8.	Ketika risiko dari bahaya terdeteksi, manajemen mengabaikannya tanpa melakukan tindakan apapun	STS	TS	S	SS
9.	Manajemen kurang mampu menangani masalah keselamatan dengan cara yang benar	STS	TS	S	SS
10.	Manajemen berusaha untuk mendesain kegiatan k3 rutin yang berguna dan terlaksana dengan benar	STS	TS	S	SS
11.	Manajemen menjamin setiap orang dapat menyebarkan cara kerja yang selamat dalam pekerjaan mereka	STS	TS	S	SS

12.	Manajemen mendorong pekerja di sini untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang berdampak pada keselamatan mereka	STS	TS	S	SS
13.	Manajemen tidak pernah mempertimbangkan saran dari pekerja yang berkaitan dengan keselamatan	STS	TS	S	SS
14.	Manajemen berusaha agar setiap orang memiliki kompetensi yang tinggi berkaitan dengan keselamatan dan risiko	STS	TS	S	SS
15.	Manajemen tidak pernah menanyakan pendapat pekerja sebelum mengambil keputusan yang berhubungan dengan keselamatan	STS	TS	S	SS
16.	Manajemen melibatkan pekerja dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan keselamatan	STS	TS	S	SS
17.	Manajemen mengumpulkan informasi yang akurat dalam investigasi kecelakaan	STS	TS	S	SS
18.	Ketakutan terhadap sanksi (konsekuensi negatif) dari manajemen membuat pekerja enggan melaporkan kejadian yang hampir menyebabkan kecelakaan (near-miss accidents)	STS	TS	S	SS
19.	Manajemen mendengarkan dengan seksama semua orang yang terlibat dalam sebuah kecelakaan	STS	TS	S	SS
20.	Manajemen mencari penyebab kecelakaan, bukan orang yang bersalah, ketika suatu kecelakaan terjadi	STS	TS	S	SS
21.	Manajemen selalu menyalahkan pekerja ketika terjadi kecelakaan	STS	TS	S	SS
22.	Manajemen memperlakukan pekerja yang terlibat dalam kecelakaan secara adil	STS	TS	S	SS
23.	Kami yang bekerja di sini bersama-sama berusaha keras untuk mencapai tingkat	STS	TS	S	SS

	keselamatan kerja yang tinggi				
24.	Kami yang bekerja di sini bertanggung jawab untuk selalu menjaga kebersihan dan kerapian tempat kerja	STS	TS	S	SS
25.	Kami yang bekerja di sini tidak peduli terhadap keselamatan orang lain	STS	TS	S	SS
26.	Kami tidak menangani risiko bahaya yang ditemukan	STS	TS	S	SS
27.	Kami yang bekerja di sini saling membantu satu sama lain untuk bekerja dengan selamat	STS	TS	S	SS
28.	Kami yang bekerja di sini tidak bertanggung jawab terhadap keselamatan orang lain	STS	TS	S	SS
29.	Kami yang bekerja di sini menganggap risiko dari bahaya sebagai hal yang tidak dapat dihindari dalam bekerja	STS	TS	S	SS
30.	Kami yang bekerja di sini menganggap kecelakaan ringan sebagai hal yang wajar dari pekerjaan sehari-hari kami	STS	TS	S	SS
31.	Kami yang bekerja di sini tidak keberatan menerima perilaku yang berbahaya selama tidak menimbulkan kecelakaan	STS	TS	S	SS
32.	Kami yang bekerja di sini melanggar aturan keselamatan demi menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	STS	TS	S	SS
33.	Kami tetap bekerja aman walaupun jadwal kerja sedang padat	STS	TS	S	SS
34.	Kami yang bekerja di sini menganggap pekerjaan kami tidak sesuai untuk para penakut	STS	TS	S	SS
35.	Kami yang bekerja di sini mau mengambil risiko yang berbahaya saat bekerja	STS	TS	S	SS
36.	Kami yang bekerja di sini mencoba untuk mencari solusi jika seseorang menemukan	STS	TS	S	SS

	masalah keselamatan				
37.	Kami yang bekerja di sini merasa aman ketika bekerja bersama-sama	STS	TS	S	SS
38.	Kami yang bekerja di sini memiliki kepercayaan yang tinggi terhadap kemampuan satu sama lain untuk menjamin keselamatan	STS	TS	S	SS
39.	Kami yang bekerja di sini belajar dari pengalaman untuk mencegah terjadinya kecelakaan	STS	TS	S	SS
40.	Kami yang bekerja di sini mempertimbangkan dengan serius saran dan pendapat orang lain berkaitan dengan keselamatan	STS	TS	S	SS
41.	Kami yang bekerja di sini jarang membahas tentang keselamatan	STS	TS	S	SS
42.	Kami yang bekerja di sini selalu mendiskusikan isu-isu keselamatan saat isu-isu tersebut muncul	STS	TS	S	SS
43.	Kami yang bekerja di sini dapat berbicara dengan bebas dan terbuka tentang keselamatan	STS	TS	S	SS
44.	Orang yang peduli safety memegang peranan penting dalam mencegah terjadinya kecelakaan	STS	TS	S	SS
45.	Kami yang bekerja di sini menganggap penilaian/audit keselamatan tidak berdampak pada keselamatan	STS	TS	S	SS
46.	Kami yang bekerja di sini menganggap pelatihan keselamatan merupakan hal yang baik untuk mencegah terjadinya kecelakaan	STS	TS	S	SS
47.	Kami yang bekerja di sini menganggap perencanaan awal atau HIRADC mengenai keselamatan tidak ada gunanya	STS	TS	S	SS
48.	Kami yang bekerja di sini menganggap penilaian/audit keselamatan membantu dalam menemukan bahaya yang serius	STS	TS	S	SS
49.	Kami yang bekerja di sini menganggap pelatihan keselamatan tidak ada gunanya	STS	TS	S	SS

50.	Kami yang bekerja di sini menganggap penting adanya tujuan keselamatan yang jelas	STS	TS	S	SS
-----	---	-----	----	---	----

Lampiran 2 Uji Valisitas Instrumen

1. Skala *Safety Behavior*



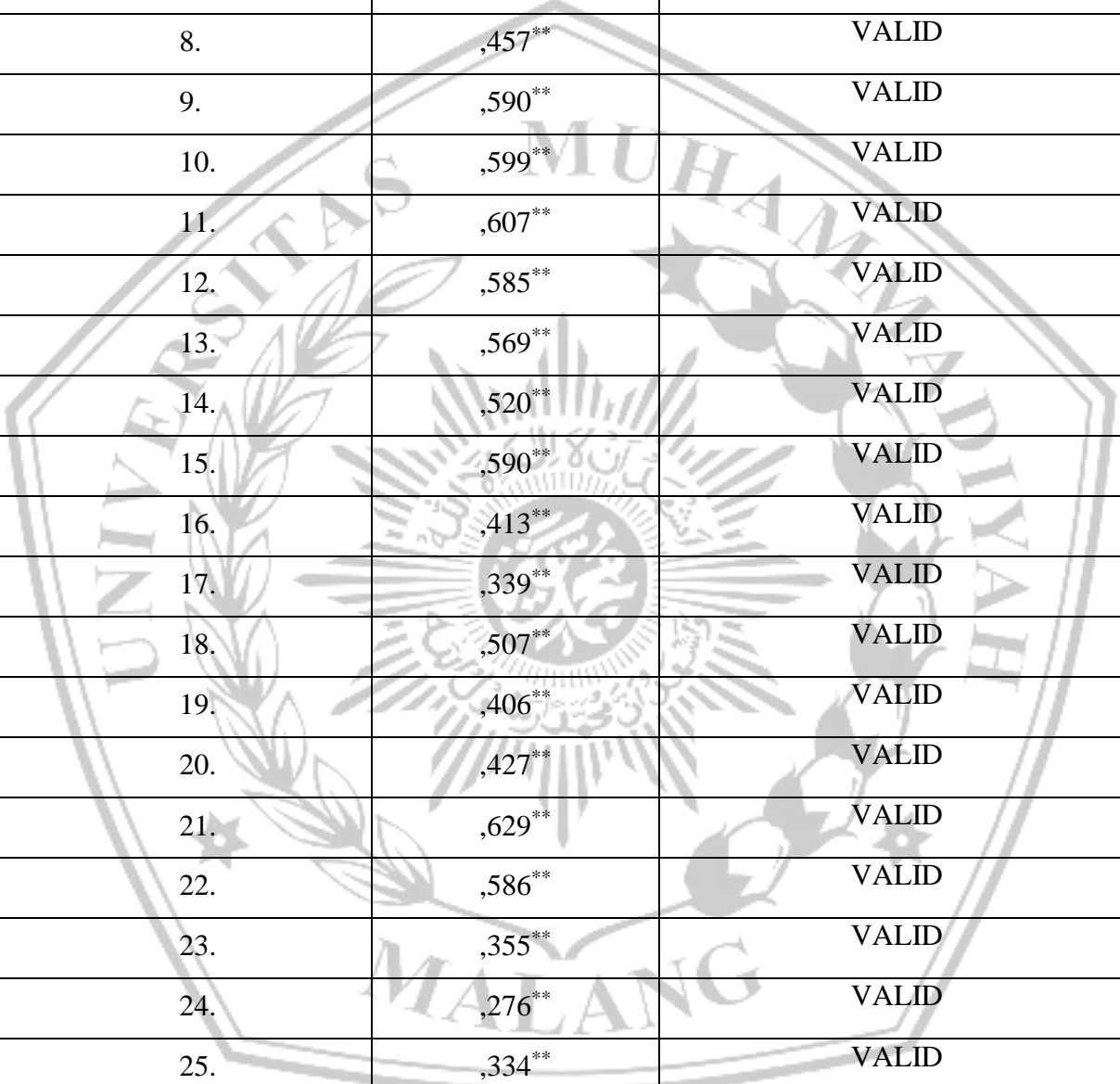
Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	Total_X
X1	Pearson Correlation	1	,827**	,799**	,473**	,652**	,545**	,846**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107
X2	Pearson Correlation	,827**	1	,867**	,476**	,726**	,465**	,859**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107
X3	Pearson Correlation	,799**	,867**	1	,483**	,784**	,518**	,879**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107
X4	Pearson Correlation	,473**	,476**	,483**	1	,607**	,667**	,764**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107
X5	Pearson Correlation	,652**	,726**	,784**	,607**	1	,616**	,875**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107
X6	Pearson Correlation	,545**	,465**	,518**	,667**	,616**	1	,775**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	107	107	107	107	107	107	107
Total_X	Pearson Correlation	,846**	,859**	,879**	,764**	,875**	,775**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	107	107	107	107	107	107	107

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

2. Skala *Safety Climate*

No. Item	rx.y	Keterangan
1.	,671**	VALID
2.	,651**	VALID



3.	,519**	VALID
4.	,654**	VALID
5.	,477**	VALID
6.	,488**	VALID
7.	,479**	VALID
8.	,457**	VALID
9.	,590**	VALID
10.	,599**	VALID
11.	,607**	VALID
12.	,585**	VALID
13.	,569**	VALID
14.	,520**	VALID
15.	,590**	VALID
16.	,413**	VALID
17.	,339**	VALID
18.	,507**	VALID
19.	,406**	VALID
20.	,427**	VALID
21.	,629**	VALID
22.	,586**	VALID
23.	,355**	VALID
24.	,276**	VALID
25.	,334**	VALID
26.	,337**	VALID
27.	,540**	VALID
28.	,380**	VALID
29.	,367**	VALID

30.	,656**	VALID
31.	,555**	VALID
32.	,663**	VALID
33.	,642**	VALID
34.	,532**	VALID
35.	,751**	VALID
36.	,511**	VALID
37.	,640**	VALID
38.	,621**	VALID
39.	,680**	VALID
40.	,452**	VALID
41.	,325**	VALID
42.	,610**	VALID
43.	,559**	VALID
44.	,733**	VALID
45.	,304**	VALID
46.	,445**	VALID
47.	,725**	VALID
48.	,539**	VALID
49.	,427**	VALID
50.	,578**	VALID

Lampiran 3 Uji Reliabilitas Instrumen

1. Skala *Safety Behavior*

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	107	100,0

Excluded ^a	0	,0
Total	107	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,907	6

2. Skala Safety Climate

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	107	100,0
Excluded ^a	0	,0
Total	107	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,942	50

Lampiran 4 Hasil Kategorisasi

kat_x

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sedang	2	1,9	1,9	1,9
tinggi	105	98,1	98,1	100,0
Total	107	100,0	100,0	

		kat_y		
		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	sedang	17	15,9	15,9
	tinggi	90	84,1	100,0
	Total	107	100,0	

Lampiran 5 Analisis Deskriptif, Uji Normalitas, Uji Hipotesis

1. Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Total_X	107	17	24	21,97	2,369
Total_Y	107	117	197	160,58	13,988
Valid N (listwise)	107				

2. Uji Normalitas

Safety Behavior

Descriptives				Statistic	Std. Error
Total_X	Mean			21,97	,229
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound		21,52	
		Upper Bound		22,43	
	5% Trimmed Mean			22,10	
	Median			23,00	
	Variance			5,612	
	Std. Deviation			2,369	
	Minimum			17	
	Maximum			24	
	Range			7	
	Interquartile Range			4	
	Skewness			-,777	,234
	Kurtosis			-,933	,463

Safety Climate

Descriptives

		Statistic	Std. Error
Total_Y	Mean	160,90	,990
	95% Confidence Interval for Lower Bound	158,93	
	Mean Upper Bound	162,86	
	5% Trimmed Mean	161,08	
	Median	163,00	
	Variance	95,031	
	Std. Deviation	9,748	
	Minimum	132	
	Maximum	185	
	Range	53	
	Interquartile Range	9	
	Skewness	-,462	,245
	Kurtosis	,988	,485

3. Hipotesis

Pearson's Correlations

		Pearson's r	p
Y_Safety Behavior	- D1_Management Safety Priority and Ability	0.667	< .001
Y_Safety Behavior	- D2_Management Safety Empowerment	0.502	< .001
Y_Safety Behavior	- D3_Management Safety Justice	0.641	< .001
Y_Safety Behavior	- D4_Workers Safety Commitment	0.370	< .001
Y_Safety Behavior	- D5_Workers Safety Priority and Risk Non-Acceptance	0.188	0.052
Y_Safety Behavior	- D6_Peer Safety Communication Learning and Trust in Safety Ability	0.423	< .001
Y_Safety Behavior	- D7_Workers Trust in Efficacy of Safety Systems	0.406	< .001

Model Summary - Y_Safety Behavior

Model	R	R ²	Adjusted R ²	RMSE
H ₀	0.000	0.000	0.000	2.369
H ₁	0.749	0.561	0.530	1.624

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
H ₁	Regression	333.749	7	47.678	18.073	< .001
	Residual	261.167	99	2.638		
	Total	594.916	106			

Note. The intercept model is omitted, as no meaningful information can be shown.

Coefficients

Model		Unstandardized	Standard Error	Standardized	t	p	Collinearity Statistics	
							Tolerance	VIF
H ₀	(Intercept)	21.972	0.229		95.937	< .001		
H ₁	(Intercept)	6.774	2.133		3.176	0.002		
	D1_Management Safety Priority and Ability	0.452	0.092	0.691	4.907	< .001	0.224	4.470
	D2_Management Safety Empowerment	-0.151	0.142	-0.131	-1.061	0.291	0.293	3.417
	D3_Management Safety Justice	0.286	0.134	0.277	2.124	0.036	0.260	3.846
	D4_Workers Safety Commitment	-0.520	0.146	-0.424	-3.567	< .001	0.313	3.193
	D5_Workers Safety Priority and Risk Non-Acceptance	-0.079	0.069	-0.106	-1.143	0.256	0.516	1.939
	D6_Peer Safety Communication Learning and Trust in Safety Ability	0.335	0.115	0.324	2.900	0.005	0.356	2.810
	D7_Workers Trust in Efficacy of Safety Systems	0.081	0.128	0.069	0.629	0.531	0.373	2.683

Lampiran 6 Surat Verifikasi dan Plagiasi



LABORATORIUM FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG

Jl. Raya Tlogomas No. 246 Malang 65144 Telp. 0341-464318

SURAT KETERANGAN

No: E.6.a/266/Lab-Psi/UMM/VII/2021

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan dibawah ini Tim Divisi Psikometri Laboratorium Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang, menerangkan dengan sesungguhnya bahwa mahasiswa tersebut dibawah ini:

Nama : Navyra Dwintrokhma Oktafanda
NIM : 201710230311301
Dosen Pembimbing : 1) M. Salis Yuniardi, M.Psi., Ph.D
2) Devina Andriany, M.Psi

Yang bersangkutan telah melakukan :

1. Verifikasi Analisa Data
Hasil: Lulus/Perbaikan

2. Cek Plagiasi
Hasil: Lulus/Perbaikan

Dengan keterangan sebagai berikut:

No	Judul Skripsi	Batas Maksimal	Hasil
1	Pengaruh Safety Climate terhadap Safety Behavior pada Karyawan	25%	15%

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.
Wassalamu'alaikum Wr. Wb.



Malang, 10 Juli 2021

Petugas Cek

Navy Tri Indah Sari